



Peran Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manohara Asri Krian Sidoarjo

The Role Of Job Satisfaction In Moderating The Influence Of Human Resource Information Systems And Competencies On Employee Performance At PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo

Lailatul Hidayati*, Rifdah Abadiyah

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

OPEN ACCESS

*Correspondence:

Lailatul Hidayati
lailatulhidayati203@umsida.ac.id

Citation:

Hidayati L and Abadiyah R (2020)
Peran Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manohara Asri Krian Sidoarjo.
Peran Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manohara Asri Krian Sidoarjo. . :
doi:

This study aims to determine the effect of human resource information systems and competencies on employee performance and to determine the effect of human resource information systems and competencies on employee performance with job satisfaction as a moderating variable at PT. Manohara Asri Sidoarjo. Research Line includes the type of Quantitative Research, analysis tools used in the form of questionnaires. The population in this study was 334 employees of PT. Manohara Asri Krian. The sample in this study was 182 respondents. Data analysis was performed by path analysis using AMOS software. Research results show that the human resource information system has no significant effect on employee performance; competence has a significant effect on employee performance. In addition, the results show that the human resource information system and competence significantly influence employee performance with job satisfaction as a moderating variable.

Keywords: Competence, Employee Performance, Human Resources Information System, Job Satisfaction

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. Manohara Asri Sidoarjo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, alat analisis yang digunakan berupa kuisioner. Populasi pada penelitian ini adalah 334 karyawan PT. Manohara Asri Krian. Sampel dalam

penelitian ini adalah 182 responden. Analisis data dilakukan dengan analisis jalur menggunakan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kompetensi, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang tumbuh pesat saat ini menjadi faktor penyebab persaingan perusahaan di negara-negara berkembang, termasuk juga Indonesia. Persaingan yang sangat kompetitif tersebut mendorong perlunya perencanaan strategi dengan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif tersebut. Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia, serta terkait dengan bagaimana mengelola SDM tersebut [Suwatno \(2011\)](#). Keberhasilan organisasi dengan berbagai ragam kinerja tergantung kepada kinerja seluruh anggota organisasi itu sendiri. Unsur individu manusia yang memegang peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut [Moehariono \(2009\)](#). Pada umumnya, kinerja karyawan suatu organisasi maupun perusahaan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan salah satunya adalah sistem informasi sumber daya manusia. Hasil pengolahan data secara parsial menunjukkan bahwa sistem informasi SDM memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data secara simultan antara sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa sistem informasi SDM menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan [Lasmaya \(2016\)](#).

Untuk mencapai keberhasilan perusahaan juga diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dalam mendukung strategi bisnis perusahaan, perlu diupayakan menetapkan kompetensi SDM karyawan yang disesuaikan dengan bidang yang ditanganinya. Kompetensi tiap-tiap karyawan jelas tentu berbeda, keberbedaan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karena kinerja karyawan sangat bergantung pada kemauan untuk bekerja atau kepuasan kerja itu sendiri. Dalam penelitian terhadap 64 orang responden yang merupakan karyawan perusahaan kontraktor listrik swasta di Denpasar, didapatkan hasil bahwa pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan [Negara and Dewi \(2014\)](#). Masalah kepuasan kerja memang sangat perlu diperhatikan dalam menjalankan perusahaan, mengingat bahwa SDM adalah salah satu aset utama. Manusia berfungsi sebagai penggerak perusahaan karena eksistensi perusahaan tergantung pada karyawan-karyawan yang terlibat di belakangnya. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi diri [Mangkunegara \(2012\)](#). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Jika karyawan menganggap pekerjaan yang dijalaniya menyenangkan, secara emosional perasaan tersebut akan dikembangkan dan diwujudkan dalam bentuk kinerja yang maksimal.

PT. Manohara Asri merupakan perusahaan manufaktur swasta yang bergerak dibidang industri makanan ringan kemasan. Didirikan pada 8 November 1995 di kawasan Sepanjang kabupaten Sidoarjo. PT. Manohara Asri memiliki produk unggulan yakni kacang Mayashi yang mendapat peringkat ke-4 sebagai 5 *netizen choice* dalam kategori *snack product* versi Warta Ekonomi Indonesia pada tahun 2018. Selain kacang Mayashi, beberapa produk makanan ringan

yang diproduksi PT. Manohara Asri juga sangat digemari masyarakat, hal ini sejalan dengan penelitian dan pengembangan yang terus dilakukan perusahaan dalam menjaga kualitas agar mampu bersaing dengan kompetitornya. Sejak tahun 2005, PT. Manohara Asri juga mulai fokus pada pasar ekspor. Jumlah karyawannya kini telah mencapai ribuan orang dengan basis pabrik di Krian Sidoarjo dan telah berkembang pesat dengan cabang perusahaan distribusi di beberapa kota besar seperti Semarang, Jakarta, Madiun, Pati, Klaten, Banyuwangi, Surabaya, Banten dan Cirebon. Unsur yang membentuk kinerja pegawai ada 5 hal yakni kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Dari 5 unsur tersebut, kinerja karyawan PT. Manohara Asri dapat dianalisis salah satunya melalui analisis output. Kuantitas output ini dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah hasil produksi pabrik yang sudah melewati proses sortir produksi, sehingga dalam sisi kualitas output secara otomatis sudah memenuhi standar. Dari arsip data produksi bulan Januari 2018 - Desember 2018, kuantitas output realisasi terkadang kurang atau terkadang melebihi target, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karena pengaruh kinerja karyawan. Sedangkan perubahan jumlah target produksi setiap bulannya dipengaruhi oleh faktor ketersediaan bahan baku dan permintaan stok barang oleh cabang distribusi PT. Manohara Asri.

Sebagai perusahaan yang memimpin *snack confectionary* di Indonesia, kepuasan kinerja pegawai PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo sangatlah penting untuk diperhatikan karena merupakan peranan yang menentukan keberhasilan dan berjalannya perusahaan. Selain itu pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja karyawan juga perlu dilakukan untuk menghindari dampak yang merugikan karyawan yang pada akhirnya juga dapat merugikan perusahaan. Dari realitas tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo. Merujuk pada uraian latar belakang diatas sebagai permasalahan atau kesejangan, maka disusun *problem statement* yaitu adanya indikasi kinerja karyawan masih belum maksimal. Sedangkan *research problem*-nya adalah mengapa kinerja karyawan belum maksimal. Mengacu pada *problem statement* dan *research problem* tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya terhadap kinerja karyawan; 2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan; 3) untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja; 4) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja; 5) untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating; dan 6) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Manohara Asri yaitu sebanyak 334 orang karyawan, sedangkan sampel penelitian ditentukan dengan teknik *random sampling* yaitu sejumlah 182 karyawan yang terbagi dalam 7 departemen meliputi : 3 orang di departemen FAA, 146 orang di departemen factory, 2 orang di departemen purchasing, 10 orang di departemen HRD, 5 orang di departemen R&D, 13 orang di departemen marketing dan 3 orang di departemen export. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan dengan fenomena alam yang terjadi Sugiyono (2016) . Adapun sumber data penelitian terbagi dalam 2 jenis yaitu data primer yang berasal dari data responden mengenai pengaruh sistem informasi SDM dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating PT. Manohara Asri, dan data sekunder yang berasal dari PT. Manohara Asri meliputi struktur organisasi, profil perusahaan, visi misi, beserta jumlah karyawan. Teknik pengumpulan data primer adalah dengan kuesioner kepada responden yang kemudian akan diukur dengan skala *likert*. Sedangkan analisis data dilakukan dengan teknik analisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan software *Analysis of*

Moment Structure (AMOS) meliputi analisis deskriptif, pengujian kualitas data (uji normalitas, uji reabilitas, evaluasi atas *multicollinearity* dan *singularity*, dan uji *discriminant validity*), pengujian hipotesis (meliputi uji *Measurement Model*, pengujian evaluasi model struktural, uji hubungan antar variabel, dan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui hubungan ketergantungan langsung diantara semua variabel baik variabel indikator maupun konstruk dianalisis secara bersama-sama dalam satu model.

[Figure 1 about here.]

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah : 1) Ada pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan; 2) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan; 3) Ada pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja; 4) Ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja; 5) Ada pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating; 6) Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Salah satu cara agar data dapat dengan mudah dipahami, maka analisis deskriptif adalah salah satu dari bagian statistik yang digunakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor 1 untuk terendah dan 5 untuk skor tertinggi.

Hasil analisis variabel eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi:

[Table 1 about here.]

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 1. menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel sistem informasi sumber daya manusia termasuk dalam kriteria tinggi dengan nilai sebesar 3.43407 yang terdapat pada item pernyataan dengan kode X1.2. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia memberikan pengaruh yang cukup tinggi kepada karyawan, sehingga karyawan baik dalam kinerjanya.

[Table 2 about here.]

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 2. menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kompetensi termasuk dalam kriteria tinggi dengan nilai sebesar 3.44505 yang terdapat pada item pernyataan dengan kode X2.2. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya kompetensi berpengaruh yang cukup tinggi kepada karyawan.

Hasil analisis variabel mediasi

[Table 3 about here.]

Tabel 3. menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja termasuk dalam kriteria tinggi dengan nilai sebesar 3.35165 yang terdapat pada item pernyataan dengan kode Z.2. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya kepuasan kerja memberikan pengaruh yang sangat tinggi kepada karyawan, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil analisis variabel endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

[Table 4 about here.]

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4. menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 3.48352 yang terdapat pada item pernyataan dengan kode Y.2. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya Kinerja Karyawan memberikan pengaruh yang sangat tinggi kepada karyawan, sehingga karyawan baik dalam kerjanya.

Pengujian Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Software IBM SPSS AMOS 21*. **Uji normalitas data** merupakan Evaluasi normalitas data dilakukan dengan menggunakan nilai *critical ratio skewness* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%). Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil bahwa semua indikator nilai *critical ratio skewness value* nya dibawah $\pm 2,58$ dengan rata-rata 2,464. Hal ini berarti bahwa data dari indikator berdistribusi normal dan layak untuk digunakan. **Uji reabilitas** pada dasarnya uji reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relative sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama [Deswantara \(2017\)](#) .

[Table 5 about here.]

Berdasarkan hasil hasil perhitungan tersebut, Karena tidak ada nilai *construct reability* yang nilainya dibawah 0,50 maka semua konstruk dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Discriminant validity merupakan ukuran refleksif individual dikatakan valid jika memiliki nilai *loading* (λ) dengan variabel laten yang ingin diukur $\geq 0,5$.

[Table 6 about here.]

Pengujian discriminant validity dengan menggunakan nilai AVE dilakukan dengan cara membandingkan nilai akar dari AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Berdasarkan tabel 6. menunjukkan bahwa nilai akar dari AVE setiap konstruk lebih besar dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Sehingga dapat disimpulkan memiliki discriminant validity yang baik.

Evaluasi Multicollonierity dan Singularity adalah Evaluasi ini untuk melihat apakah terdapat *multicollinearity* atau *singularity* dalam sebuah kombinasi variabel, sehingga yang perlu diamati yaitu pada determinan matriks kovarians. Dalam perhitungan amos menunjukkan angka : Determinant of sample covariance matrix = 4210184.570 Angka tersebut sangat jauh dari nol (sangat besar) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas atau singularitas dalam data ini. Oleh karena itu asumsi ini dipenuhi.

Pengujian Hipotesis

Uji model *measurement*

Pada uji *measurement* model didapat hasil *chi-square* sebesar 31.013, *Degrees of freedom* sebesar 34 dan *probability level* sebesar 0.615. Hasil uji *measurement* dapat dilihat pada gambar 1. berikut :

[Figure 2 about here.]

Uji terhadap hipotesis model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini. Meskipun nilai *Chi-square* cukup besar yakni 31.013 namun nilai *Chi-Square* terpengaruh oleh nilai *degree of freedom*. Dalam penelitian ini nilai *degree of freedom* adalah 34. apabila nilai *degree of freedom* lebih kecil, nilai *Chi-Square* akan berkurang.

Pengujian evaluasi model struktural

Model struktural adalah hubungan antara variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan memerlukan beberapa indikator untuk mengukurnya) independen dan dependen.

[Figure 3 about here.]

Model structural diatas menunjukkan *Chi-Square* sebesar 159.941 dan *degree of reedom* sebesar . pada gambar menunjukkan bahwa nilai CMIN/Df, RMSEA dan TLI sesuai dengan kriteria. Meskipun nilai CFI, GFI dan AGFI berada pada nilai marginal, akan tetapi nilai CFI, GFI dan AGFI mendekati nilai yang direkomendasikan, maka model tersebut masih layak untuk dilanjutkan. Ini artinya model tersebut cukup fit dan layak untuk digunakan. Pengujian dengan menggunakan model SEM dilakukan secara bertahap. Jika belum diperoleh model yang tepat (fit), maka model yang diajukan semua perlu direvisi. Perlunya revisi dari model SEM muncul dari adanya masalah yang muncul dari analisis. Masalah yang mungkin muncul adalah masalah mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Apabila masalah-masalah tersebut muncul dalam analisis SEM, maka mengindikasikan bahwa penelitian tidak mendukung model structural yang dibentuk. Dengan demikian model perlu direvisi dengan mengembangkan teori yang ada untuk membentuk model yang baru. Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji *goodness of fit*. Adapun berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, diketahui bahwa terdapat kesesuaian antara model dan data penelitain, hal ini dibuktikan dengan keseluruhan uji GOF yang mempunyai kriteria FIT Model dengan membandingkan nilai indeks dan *cut off value*.

Uji hubungan antar variabel

Pengujian hubungan antar variabel eksogen dengan endogen, yakni berdasar angka p , dengan *cut off* sebesar 0,05. Pada model hanya ada satu kovarians, yakni hubungan 2 variabel eksogen sistem informasi sumber daya manusia dan kompetensi. Hubungan tersebut mempunyai angka p sebesar 0,000. karena angka tersebut dibawah 0,05 maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara sistem informasi sumber daya manusia dengan kompetensi. Setelah terbukti terdapat hubungan, langkah selanjutnya adalah melihat seberapa erta hubungan tersebut. Angka korelasi kedua variabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,894 yang menunjukkan bahwa hubungan terebut sangat erat.

Analisis Jalur (*path analysis*)

Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi C.R. lebih besar dari 1.96 dan atau nilai *p-values* kurang dari 0.05, maka H_a diterima dan H_o ditolak begitu pula sebaliknya.

[Table 7 about here.]

Konstruk sistem informasi sumber daya manusia mempunyai nilai CR sebesar -0.479 lebih besar dari 1.96 dan nilai ($p = 0,632 \geq 0,05$). Oleh karena itu hasil uji menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Konstruk kompetensi mempunyai nilai CR sebesar 2.023 lebih besar dari 1.96 dan nilai ($p = 0,043 \leq 0,05$) oleh karena itu hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Konstruk sistem informasi sumber daya manusia mempunyai nilai CR sebesar 3.945 lebih besar dari 1.96 dan nilai ($p = 0,000 \leq 0,05$) oleh Karena itu hipotesis ketiga terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja. Konstruk kompetensi mempunyai nilai CR sebesar 2.805 lebih besar dari 1.96 dan nilai ($p = 0,005 \leq 0,05$) oleh karena itu hipotesis keempat terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Konstruk kepuasan kerja mempunyai nilai CR sebesar 5.069 lebih besar dari 1.96 dan nilai ($p = 0,000 \leq 0,05$) oleh terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk menguji pengaruh tidak langsung maka pengujian ini menggunakan *sobel test*. *sobel test* merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Statistik yang digunakan dalam *sobel test* adalah seluruh hasil perhitungan pada bagian *regression weight*. Jika koefisien a adalah koefisien dari X1 terhadap Z, maka *regression weight* (a) sebesar 0.932 dan *standard error* sebesar 0.219. Jika koefisien b adalah koefisien dari Z terhadap Y, maka *regression weight* (b) sebesar 0.734 dan *standard error* sebesar 0.222.

Dalam perhitungan *sobel test* dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating yang memperoleh nilai $p = 0,001 \leq 0,05$ bisa dianggap bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan.

[Figure 4 about here.]

Dalam perhitungan *sobel test* dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating memperoleh nilai $p = 0,012 \leq 0,05$. Sehingga bisa dianggap bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

[Figure 5 about here.]

Pembahasan

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara sistem informasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, tingkat sistem informasi sumber daya manusia pada PT. Manohara Asri ini berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk kedalam kategori buruk. Dengan kata lain kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara langsung oleh sistem informasi sumber daya manusia. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden bahwa perusahaan tidak memberikan informasi-informasi terbaru yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu perusahaan juga tidak memberikan informasinya secara detail sehingga tidak efektif. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusjiana (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan; Dilihat dari pengujian diatas diketahui bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga semakin tinggi. Sehingga karyawan akan cenderung melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang mereka harapkan. Selain itu karyawan pada PT. Manohara mampu mengaplikasikan ide dan gagasan yang mereka miliki untuk mewujudkan hasil kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pramularso (2018) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem informasi sumber daya manusia terhadap Kepuasan Kerja; Dalam pengujian diatas diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara sistem informasi sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa sistem informasi sumber daya manusia yang ada di PT. Manohara Asri menyebabkan kepuasan kerja karyawan yang semakin meningkat. Dengan adanya sebuah sistem informasi maka karyawan akan lebih mudah memperoleh informasi dari perusahaan. Sehingga semakin baik sistem informasi yang diterapkan maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Trisilo (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja; Dalam perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kepuasan kerja. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kondisi ini menunjukkan jika kompetensi ditingkatkan seperti mengikuti pelatihan maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja yang tentunya bermanfaat bagi kinerja karyawan. Artinya semakin bagus kompetensi ataupun semakin sesuai kompetensinya pada bidang tertentu maka akan menciptakan kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin tidak sesuai bidang kompetensinya maka akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating; Dalam perhitungan *sobel test* dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Bisa dianggap bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara sistem informasi sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Sehingga tanpa adanya kepuasan kerja maka kinerja karyawan tidak akan meningkat. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat penting untuk mendukung keberhasilan organisasi, peningkatan kinerja karyawan dan kepuasannya secara individu atau bersama-sama akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan untuk meningkatkan produktivitas.

Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating; Dalam perhitungan *sobel test* dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga bisa dianggap bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja maka kompetensi akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian [Ataunur and Ariyanto \(2010\)](#) yang hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan bahwa Sistem Informasi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating, dan Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik dengan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini antara lain Ibu Beta selaku Kepala Cabang di PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo yang telah memperbolehkan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Kemudian terimakasih untuk para karyawan PT. Manohara Asri yang telah sukarela untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Semoga penelitian yang sederhana ini dapat menambah pengetahuan baru dan semoga bermanfaat bagi para pembaca.

REFERENCES

- Ataunur, I. and Ariyanto, E. (2010). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Jurnal Telaah Bisnis* 16, 135–150. doi: <http://dx.doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>.
- Deswantara (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah

- biyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta* 3, 19–39.
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Enterprenership* 10, 25–43.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Moehariono (2009). Pengukuran Kinerja Bisnis Berbasis Kompetensi (Bogor: Ghalia Indonesia).
- Negara, I. W. A. and Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar, Bali 3, 3034–3053.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta* 2, 40–46. doi: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2803.g2032>.
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis* 10, 21–29.
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. (Bandung: Alfabeta).
- Suwatno (2011). Manajemen SDM : Dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Bandung: Alfabeta).
- Trisilo, R. G. (2017). Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kepuasan Karyawan. *Jurnal Kiat Bisnis* 6, 418–425.

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2020 Hidayati and Abadiyah. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

LIST OF TABLES

1	Analisis Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia	11
2	Analisis Variabel Kompetensi	12
3	Analisis Variabel Kepuasan Kerja	13
4	Analisis Variabel Kinerja Karyawan	14
5	Uji Reabilitas Data	15
6	Uji Discriminant validity	16
7	Regression Weight	17

TABLE 1 | Analisis Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Kode	Item	Mean	Kriteria
X1.1	Perusahaan selalu memberikan informasi yang terbaru pada karyawan	3.2967	Cukup
X1.2	Perusahaan memberikan informasi kepada karyawan berdasarkan pada kebenaran data yang ada	3.43407	Tinggi
X1.3	Perusahaan mampu menyajikan informasi yang singkat dan efektif	3.32967	Cukup
X1.4	Perusahaan selalu memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan karyawan	3.4011	Cukup
X1.5	Perusahaan selalu memberikan setiap detail informasi yang disampaikan pada karyawan	3.4011	Cukup

TABLE 2 | Analisis Variabel Kompetensi

Kode	Item	Mean	Kriteria
X2.1	Sebagai karyawan saya selalu melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang saya harapkan	3.42308	Tinggi
X2.2	Saya merasa memiliki karakteristik yang konsisten selama bekerja di perusahaan	3.44505	Tinggi
X2.3	Saya merasa bahwa saya memiliki nilai dan citra yang positif di perusahaan	3.36813	Tinggi
X2.4	Saya memiliki wawasan luas yang dapat dipergunakan dalam pekerjaan	3.28571	Cukup
X2.5	Saya mampu mengaplikasikan ide dan gagasan yang saya miliki untuk mewujudkan hasil kerja yang baik	3.42308	Tinggi

TABLE 3 | Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
Z.1	Lingkungan kerja di perusahaan mampu memberikan dampak yang positif bagi karyawan	3.35055	Tinggi
Z.2	Pekerjaan yang saya kerjakan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang karena pekerjaan yang diberikan pada saya, memberikan kesempatan untuk belajar sehingga saya tidak cepat merasa jenuh	3.35165	Tinggi
Z.3	Promosi dari perusahaan menjadi motivasi kerja dan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan	3.33516	Cukup
Z.4	Saya semangat bekerja karena memiliki kelompok kerja yang dapat menciptakan kerjasama yang baik dan kondusif	3.31813	Cukup
Z.5	Atasan saya mengajak karyawannya untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan sehingga memberikan kesan berarti bagi saya untuk meningkatkan kepuasan kerja	3.32418	Cukup

TABLE 4 | Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Item	Mean	Kriteria
Y.1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik	3.35714	Cukup
Y.2	Saya mampu melakukan pekerjaan saya lebih cepat daripada rekan kerja saya yang lain, dan itu membuat saya menjadi semangat	3.48352	Tinggi
Y.3	Saya dapat meminimalisir dan mencegah terjadinya kesalahan selama saya melakukan pekerjaan di perusahaan	3.31868	Cukup
Y.4	Saya berupaya bekerja dengan baik dan disiplin setiap harinya sebagai wujud tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	3.3022	Cukup
Y.5	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	3.32418	Cukup

TABLE 5 | Uji Reabilitas Data

Variabel	std.loading	std.loading^2	Construct reability
SI SDM	3,733	13,935	0,863
Kompetensi	3,681	13,549	0,856
Kepuasan Kerja	4,05	16,402	0,906
Kinerja Karyawan	3,779	14,280	0,870

TABLE 6 | Uji Discriminant validity

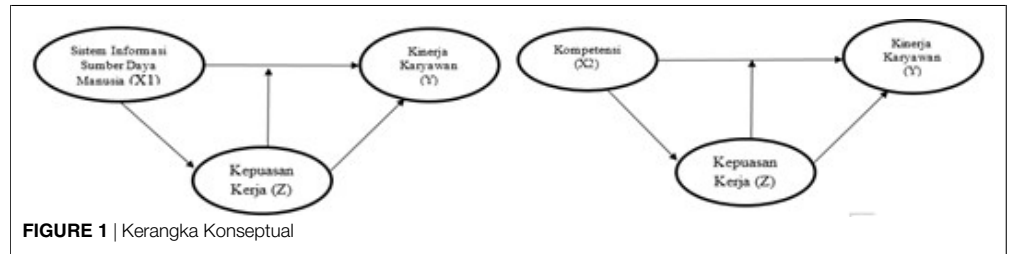
Variabel	AVE	Akar AVE
SI SDM	0.559	0.747
Kompetensi	0.543	0.736
Kepuasan Kerja	0.660	0.812
Kinerja Karyawan	0.572	0.756

TABLE 7 | Regression Weight

			Estimate	S.E.	C.R.	Label
Kepuasan_Kerja	<-	Kompetensi	.806	.287	2.805	.005
	--					
Kepuasan_Kerja	<-	SI SDM	.932	.236	3.945	***
	--					
Kinerja_Karyawan	<-	SI SDM	-.101	.210	-.479	.632
	--					
Kinerja_Karyawan	<-	Kompetensi	.436	.216	2.023	.043
	--					
Kinerja_Karyawan	<-	Kepuasan_Kerja	.734	.145	5.069	***
	--					

LIST OF FIGURES

1	Kerangka Konseptual	19
2	Uji Measurement Model	20
3	Model Struktural	21
4	Hasil Sobel Test Pengaruh Variabel Sistem Informasi SDM terhadap Variabel Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating	22
5	Hasil Sobel Test Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating	23



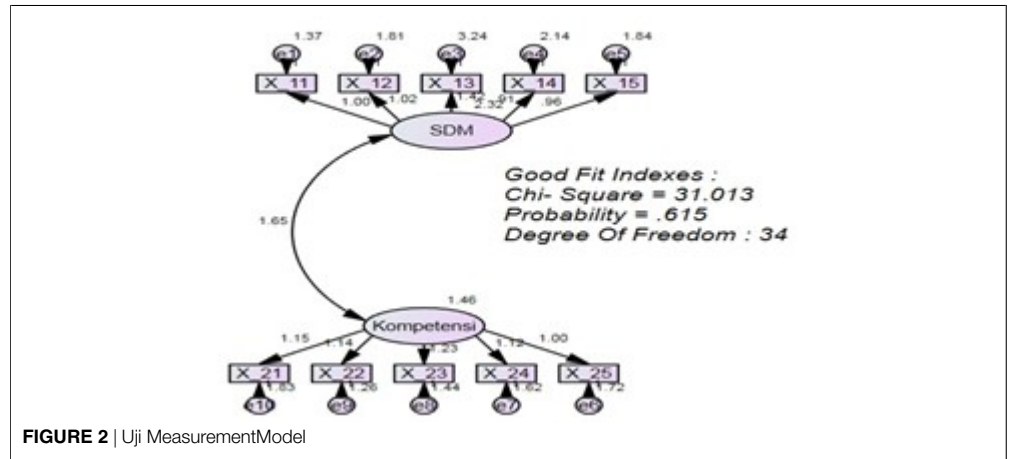


FIGURE 2 | Uji Measurement Model

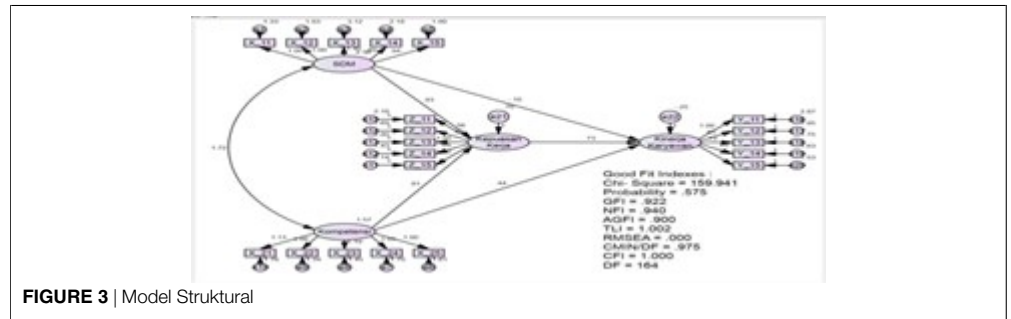


FIGURE 3 | Model Struktural

